

特集

就職問題が問いかけるもの

就職状況の悪化がとまらない。新卒者の「社会人としての第一歩」が失業者という社会は、やはり異常だ。仕事が見つからなくても非正社員であることが少なくないし、正社員も多くが長時間過密労働で過労死の不安のなかにある。

一方で、学生の大企業志向が問題を複雑にしている側面も指摘されている。

本特集では、学生・若者にとっての就職問題が日本社会に問いかけているものをさぐり、学生が問題にどう向かいあうべきかを考える。



関西大学
教授

森 岡 孝 二

就職問題とは何か

—それが日本社会に問いかけるもの—

はじめに

昨年11月に小著『就職とは何か——くまもな働き方』の条件』（岩波新書）を出した。

その冒頭にも書いたように、私は40年以上にわたって大学教員として学生に接してきたが、今日ほど就職環境が悪化し、学生が弱い立場に置かれたことはなかったと思う。求職者の立場が弱いのは、なにも新規学卒者に限られたことではない。私見では、労働市

場の入り口に立つ学生が第2次大戦後かつてなく弱い立場に置かれているのは、日本の労働者の総体がかつてなく弱い立場に置かれていることの反映である。その意味では、今日の就職問題は、学生・若者にとどまらず、むしろ日本の労働者階級にとっての問題であるといわなければならない。

本稿では、そのことを念頭に、今日の日本の就職問題について考えてみたい。

雇用の非正規化と就職環境の悪化

「就職氷河期」と呼ばれるほど新規学卒者の就職難が深刻化して、厚生労働省と文部科学省が「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」を開始したのは1996年度（97年3月卒）であった。この調査によれば、2011年3月卒業者の内定率（就職希望者に占める内定者の割合）は、2000年3月の91.1%を更新して、過去最低の91.0%であった。

これは、2008年秋の世界金融危機による世界貿易

特集 就職問題が問いかけるもの

就職問題とは何か
—それが日本社会に問いかけるもの—

就職活動の心構え
～就職活動に挑む学生へのエール

学生時代に何をすべきか
～地域の未来を切り拓く若者たちへ～

センター活動報告 北陸地域経済学講座同窓会企画

最近における独占禁止法の実例
—『優越的地位の濫用規制』の展開

センタースタッフ紹介

関西大学 ... ①
教授 森 岡 孝 二

(株)マイナビ北陸支社 就職情報事業本部 ... ⑥
竹 俣 康 代

(株)アドマック ... ⑩
代表取締役社長 松 本 浩 平

金沢大学法学系 ... ⑫
准教授 斎 藤 高 広

金沢大学人間社会研究域附属地域政策研究センター ... ⑭
助教 小 熊 仁

の縮小の影響を受けて、日本の自動車産業や電機産業などの製造業で未曾有の不況が生じ、それにとまなう採用抑制が9年から10年にかけて続いたことによるところが大きい。

しかし、今日の新規卒者の就職難は短期的な景気悪化のせいだけではない。長期的な視点で見た就職難の最大の背景をなしているのは、1980年代半ば以降の新自由主義的政策イデオロギーの現実政治への浸透にとまなう雇用の規制緩和であり、それに後押しされた正規労働者の減少と非正規労働者の増加である。

表1 非正規労働者の人数と比率の比較

(単位：万人、%)

調査年月	役員を除く雇用者	正規労働者	非正規労働者	比率
① 1987年2月	4,048	3,337	711	17.6
② 1997年2月	4,963	3,812	1,152	23.2
③ 2012年1～3月	5,140	3,334	1,805	35.1
増減(③-①)	+1092	-3	+1094	+17.5

(出所) 総務省「労働力調査」。

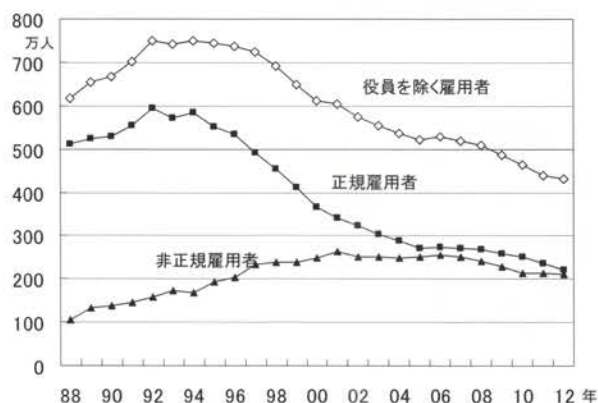
1985年6月に雇用の規制緩和の先鞭を付けた労働者派遣法が成立した。当時はパート、アルバイト、契約社員、期間工、嘱託などの非正規労働者が増加傾向を示していたが、同法が施行された86年7月以降は、派遣労働者も非正規労働者の隊列に大手を振って加わるようになる。そのことをふまえて、総務省「労働力調査」によって、非正規労働者の人数と比率について、いまから四半世紀前の数字(87年2月調査)と、最近の数字を(2012年1～3月調査)を比較したのが、表1である。

大きくまとめた数字でいうと、この間に雇用者総数(役員を除く)は4,000万人から5,100万人へと1,100万人増加した。にもかかわらず、正規労働者(「正規の職員・従業員」)数は3,300万人で、ほとんど変化していない。その一方、非正規労働者数は、700万人から1,800万人に膨らみ、1,100万人増加した。この四半世紀のあいだに増えた仕事は、まるですべて非正規雇用であったかのようである。このことは、非正規労働者比率がこの間に2倍に増えて17.6%(男性7.6%、女性34.3%)から35.1%(男性19.6%、女性54.6%)になっていることと合わせて、この間の雇

用の非正規化がいかにすさまじかったかを物語っている。

ただし、正規労働者数はこの間ほとんど変化していないというのは正確ではない。より正確にみると、1987年から1997年までは、正規雇用者は約3,300万人から3,800万人に500万人増えている。にもかかわらず、2005年までに500万人減って3,300万に戻り、その後はほぼ横ばいに推移して2012年にも3,300万人に留まっているのである。

図1 若年者(15歳～24歳)における雇用の推移



(出所) 「労働力調査」時系列データ。

(注) 2011年はデータが欠けているが、グラフの連続性を保つために仮の数字を入れた。

若年者雇用の長期的推移

同じく「労働力調査」から作成した図1によって、15歳から24歳の若年雇用者(役員を除く)の推移をみれば、雇用者全体を見た場合よりも、さらに深刻な就職問題の背景が浮かび上がる。若年雇用者数がもっとも多かったのは1994年2月の751万人であったが、2012年1～3月には431万人に減っている。正規労働者に限れば、同じ期間の減少率はもっと大きく、584万人から220万人に減っている。

表2 若年者の非正社員比率 (単位：%)

性	年齢	正社員	非正社員
男性	全年齢	75.6	24.4
	15～19歳	8.4	91.6
	20～24歳	53.3	46.7
女性	全年齢	42.1	57.9
	15～19歳	4.2	95.8
	20～24歳	55.8	44.2

(出所) 2010年「就業構造の多様化に関する総合実態調査」。

(注) 在学生を含む。

民間企業を対象に2010年に実施された「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の個人調査結果は、最近の「正社員」と「非正社員」別の労働者の割合をみるうえで参考になる。それによれば、表2に示したように、男性の15～19歳では、全体の91.6%は非正社員である。20～24歳では46.7%は非正社員である。若年者では女性だけでなく男性も非正社員比率が高いが、この調査では20～24歳の男性は、同じ年齢階級の女性の非正社員比率44.2%よりも2.5ポイント高い。

この表の非正社員にはパート・アルバイトなどに従事する高校生や大学生などが含まれている。とすれば、若年層では多数の高校生や大学生が在学中にパート・アルバイトなどで働くことによって、正社員の非正社員への置き換えが促進され、高校生や大学生が卒業後に就く正社員の職域がいつそう狭められているといえる。

大学の入学年齢に当たる18歳人口は近年大幅に減少してきた。しかし、それは大学新卒者の就職難の解消には繋がっていない。実際には、18歳人口は1992年の205万人から2010年の122万人に減っているが、大学入学者は同じ期間に54万人から62万人へ増えている。それは大学進学率が同じ期間に26%から51%（短大を含めると39%から57%）へ上昇したからにはほかならない。この背景には、大卒がかつての短大卒や高卒の職種に割り込み、それだけ短大生や高校生の就職が困難になってきたという事情がある。

正社員の雇用は減ったのに大学生が増えた結果は、大学卒業時における大量の就職未内定者の存在である。文部科学省「学校基本調査」によれば、2011年3月の大学卒業者約55万人の進路の内訳は、就職者34万人（62%）、大学院などへの進学者7万人（13%）、専修学校・外国の学校などへの入学者2万人（4%）、一時的な仕事に就いた者2万人（4%）、進学も就職もしていない者9万人（16%）、その他の者1万人（2%）となっている。

結局、2011年度末でいえば、一時的な仕事に就いた者2万人（4%）と進学も就職もしていない者9万人（16%）を合わせると11万人（20%）に上る。つまり、卒業していく学生の5人に一人は定職についていないことになる。このなかには病気や家事手伝いや

引きこもりの人なども含まれているとしても、未就職卒業者の大部分は、失業および半失業状態にあって、仕事があれば働こうと待ち受けている産業予備軍である。

これは近年最悪の数字というわけではない。2003年度はこれよりさらに悪く、大学卒業者の就職率〔卒業者に占める就職者の割合〕は55%にとどまり、未就職者の比率は27%に達し4人に1人を超えていた。参考までにいえば、1950年度以降で大学生の就職率がもっとも高かったのは1962年度の87%であった。その後は長期にわたって70～80%台を維持したが、1991年度に81%を記録したあと急降下し、就職氷河期の到来を告げるように1996年度以降は現在までずっと50～60%台に推移している。これは文字通りの就職難の影響であって、大学院進学者などの増加によっては説明できない。

会社にしがみつくと新入社員と若年者の過労死・過労自殺

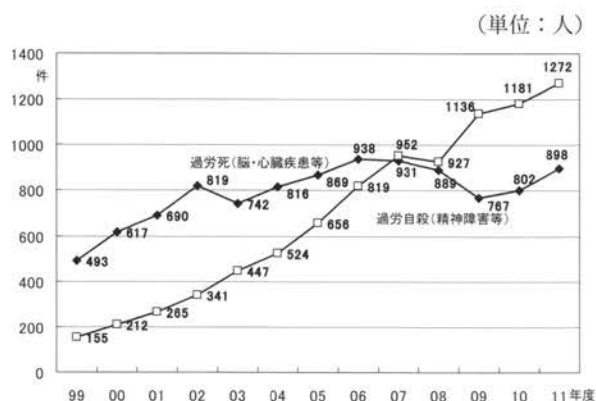
就職環境の悪化は新入社員の意識の変化にも表れている。日本生産性本部の2011年度「働くことの意識調査」には、「デートの約束があった時、残業を命じられたら、あなたはどうしますか」という質問がある。この質問に対する2011年度調査の回答結果は、「デートをやめて仕事をする」が87.0%、「残業をこたわってデートをする」が12.5%であった。1990年代初めに比べると、デート派が25%ほど減少したことに対応して、残業派が25%ほど増加していることが注目される。

これと関連して見過ごせないのは、近年における若年労働者のあいだでの過労死・過労自殺の増加である。厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係わる労災補償状況」によると、図2にみるように、2011年度の過労自殺に係わる労災請求件数は、1272件になり、3年連続で過去最高を記録した。2009年度にいったん減少した過労死関係も再び増加傾向を示している。

表3は、過労死（脳・心臓疾患）と過労自殺（精神障害）の年齢別分布を示したものである。これを見ると、過労自殺が30代から20代に広がっていること、20代から30代の若い労働者の間では過労死より過労自殺がはるかに多いことがわかる。この背景には、採

用抑制と厳選採用のもとで就職した新規卒卒者が、十分な訓練や指導や援助のないまま過大な仕事を与えられ、「即戦力」として働かされ、上司から「戦力」にならないと見なされるとパワハラや退職強要を受ける状況が広がっていると考えられる。

図2 過労死・過労自殺に係わる労災請求件数の推移



(出所) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係わる労災補償状況」。

(注) いずれも労災請求件数の集計であって、死亡事案以外を含む。

表3 若年層に多発する過労自殺

過 労 死	2008	2009	2010	2011
19歳以下	0	0	0	0
20～29歳	24	16	25	25
30～39歳	98	79	77	104
40～49歳	217	187	218	228
50～59歳	327	279	279	314
60歳以上	223	206	203	227
合 計	889	767	802	898

過労自殺	2008	2009	2010	2011
19歳以下	4	10	13	13
20～29歳	224	255	225	247
30～39歳	303	364	390	420
40～49歳	239	316	326	365
50～59歳	132	153	189	176
60歳以上	25	38	38	51
合 計	927	1,136	1,181	1,272

(出所) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」。

(注) 2008～2011年度の労災請求件数の推移。死亡以外の事案を含む。

表4 大学生の自殺者数の推移と原因・動機別内訳

	学生・生徒	大学生	大学生の自殺の主な原因・動機別人数			
			就職失敗	うつ病	進路に関する悩み	学業不振
2007年	873	461	13	99	53	55
2008年	972	536	22	111	58	81
2009年	945	528	23	111	60	81
2010年	928	513	46	85	73	79
2011年	1,029	529	41	69	83	93

(出所) 警察庁「自殺の概要資料」(2012年は「自殺の状況」付録)

(注) この表に挙げたほかに親子関係の悩み、失恋、学友との不和、孤独感、その他種々の原因・動機がある。

2006年に自殺対策基本法が成立し、2007年から警察庁の自殺統計が整備され、大学生についても自殺の原因・動機別の数字が示されるようになった。表4で2007年以降について、その内訳をみると、「就職失敗」による自殺(いわゆる就活自殺)が2007年から2010年の間に3.5倍に増えていることが注目される。学生たちのなかには、数十社から百数十社および会社に応募して、いくら面接を受け続けても内定がとれないなかで、希望も自信も失ってしまい、ついには自分を否定するしかない状態に追い込まれてしまう者もいる。うつ病の多発も「就活うつ」という言葉が示唆するように、就職難と関係がある。この表には出ていないが、2011年は4人の大学生が「仕事の疲れ」で自殺している。この数字も、大学生の自殺の深刻な状況を物語るものである。

総資本対総労働の闘いとストライキ

2012年3月大学卒業者の内定率は前年比2.6ポイント増の93.6%になった。しかし、内定者(就職者)のうちには、大学卒でも、最低賃金に近い14万円台の初任給であったり、契約社員が就職者に含まれていたり、派遣会社に採用されたはずが派遣労働者として他社に派遣されたり、正社員として採用されたはずが試用期間終了後に一方的に他の雇用身分に変更されたり、規模の大小を問わず、きわめて労働条件の劣悪な企業に就職するしかなかったりといった事例が増えていることを考えると、内定率の上昇を額面通りには評価できない。学生と新入社員のみならず日本の労働者総体がきわめて弱い立場におかれているという状況は、依然として変わっていない。

ここ十数年、日本の労働者は踏んだり蹴ったりの状態に置かれてきた。雇用の非正規化が進むなかで、非正規労働者の多くがワーキングに追いやられてきただけではない。正規労働者も他の先進国では例をみないほど、長期にわたって賃金を引き下げられてきた。人員が削減されたにもかかわらず、仕事量が増え、労働時間は相変わらず長く、過労死・過労自殺が後を絶たない。

過労死・過労自殺の多発は、1週40時間、1日8時間の法定労働時間が「三六協定（労働基準法第36条にもとづく時間外・休日労働協定）」によって、無効化されていることを意味する。それだけでなく、このことはまた日本の労働時間の制限と短縮をめぐる「総資本すなわち資本家階級と、総労働すなわち労働者階級とのあいだの闘争」（マルクス『資本論』第1巻第8章「労働日」）において、労働者階級が屈服させられて久しいことを意味する。私自身の反省を含めていえば、労働者階級が消滅したわけでもないのに、「労働者階級」という用語は社会科学においてもほとんど使用されなくなった。それほどに、日本では労働者が階級として無抵抗になったといってもよい。

そのことを端的に示しているのは、ストライキの激減である。これは別稿（「企業社会の行き着いた果てに」森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』桜井書店、2012年、第1章）で述べたことだが、経営者および経営者団体に一定の対抗力をもつ労働組合の存在は、労働者の立場を強くし、労働者の状態の悪化を阻止し、賃金の引き上げや労働条件の改善することを可能にする。そのために労働者が有する基本的権利が、団結権、団体交渉権とストライキ権である。労働組合があっても、ストライキ権が与えられていない場合や、ストライキ権が与えられていても実際に行使されない場合は、労働者は経営者に対して対抗する決定的な手段を欠き、経営者の労働者に対する支配はほとんど専制的なまでに強まる。

図3 ストライキ件数の推移



（出所）厚生労働省「労働争議統計調査」時系列データ

図3は戦後の日本におけるストライキ件数の推移を概観するために、厚生労働省「労働争議統計調査」の時系列データから作成した。これによれば、スト件数は、半日以上も半日未満も、高度成長が本格化した1960年代前半からジグザグに増加を続けたが、第一次オイルショックで「狂乱物価」と呼ばれたインフレのあった1973年から74年にかけてピークに達したあと、急激に減少に転じた。半日以上ストは1980年代末には年間500件を切り、1990年代は200件台から100件台で推移して、最近では年間50件を割り込んでいる。また、半日未満ストは、1980代半ばまで概ね年間3,000件を超えていたが、1990年代に入ると1,000件を切るようになり、最近では50件台にまで減っている。

おわりに

大学生の就職問題が日本社会に問いかけているのは、あまりに強い総資本とあまりに弱い総労働の力関係がもたらす社会の持続可能性の危機である。絶望に陥らないために急いで付け加えれば、総資本と総労働の闘争の舞台は労働組合だけではない。私が関わっている「過労死防止基本法」の制定運動を例にあげれば、その実現のための「100万人署名」などに取り組んでいる過労死弁護団全国連絡会議と全国過労死家族の会、両団体に連帯している多様な労働団体、市民団体、学生団体は、広い意味で総労働の側にあり、本流である大小の労働組合とともに、労働時間の制限と短縮のための総労働の闘いの一翼を形成している。

労働組合は、連合も全労連も、近年、非正規労働者の組織化と支援に力を入れ始めた。若い労働者の駆け

込み寺となっている元気な地域ユニオンが増えている。昨年の3月11日以降、日本では脱原発の声が広がり、長らく眠り込んできた民衆のデモが復活してきた。民衆が声を上げ始めたいま、労働組合も眠り込んだスト権を呼び覚まし、闘う組合に戻らなければ、学生の就職問題の深刻化にも、進行する労働者階級の状態の悪化にも歯止めをかけることはできないだろう。



(株)マイナビ 北陸支社
就職情報事業本部

竹 俣 康 代

就職活動の心構え

～就職活動に挑む学生へのエール

はじめに

私は現在、就職情報サイトを運営している株式会社マイナビで勤務しています。私の業務は北陸エリアの大学を訪問しながら、就職支援ガイダンスなどで学生向けに講演をするなど、広報活動を担当しています。

実は現在の勤務先は、新卒で入社した会社ではなく転職で入社した会社です。今回は就職活動についてお話させていただきますが、実は大学を選んだ理由も職業観も、現在の学生より真剣に考えていなかったかもしれません。高校時代の担任に促されるまま金沢大学の経済学部（現経済学類）に進学し、1年休学して大学の提携校へ交換留学後、同級生より1年遅く卒業しました。卒業後、北陸の民間企業に就職し人事課へ配属されましたが、5年で退社し、転職を経験しました。

本稿では現在の仕事である学生支援や前職の人事担当として学生と接してきた経験から気づいたことをお伝えできれば、と思います。

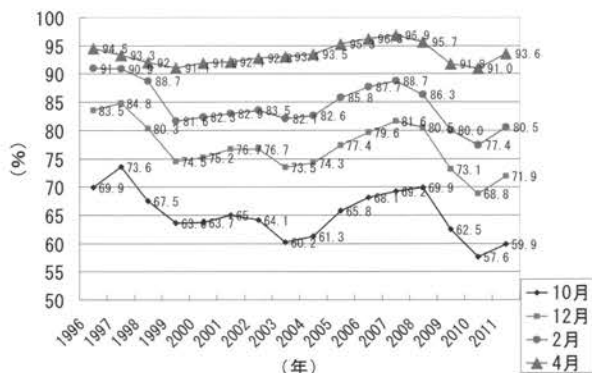
1. 現在の学生を取り巻く就職環境

■就職環境

先日、厚生労働省・文部科学省より発表された2012卒の就職内定率調査では、4月1日時点での就職内定状況は93.6%でした。4年ぶりの改善で、新卒応援ハローワークと大学が連携し、支援を強化した結果、中小企業への就職が進んだのが好転の要因と発表されています（図1）。



図1 厚生労働省・文部科学省 就職内定状況調査 (2012年5月) より



昨年10月1日の内定率59.9%からは33.7ポイント上昇し、これは過去最大の伸び幅であります。学生が就職活動を始めたのは一昨年の10月であることを考えれば、1年半かけてやっと内定を得ることができたということになります。これは学生にとって精神的にも金銭的にも厳しいことは言うまでもありません。

しかし、就職が厳しいといわれていますが、実際のところ、求人は求職者数を上回っています。また2012卒マイナビ新卒内定状況調査でも採用が厳しかったと回答する企業が14.1%から34.2%に上昇しており、学生だけでなく企業も採用が難しいと考えています。

では、なぜ企業は人材を求めているのに、学生が内定を得ることができないのか。その理由には下記が考えられます。

- 企業が戦力となりえる人材しか採用しない
- 学生が人気企業に集中している
- 職業観が曖昧なまま選考試験に臨んでいる
- 学生が試験対策を重視し、就職活動を進めてしまっている

学生が人気企業に飛びついてしまうのは、小さいころから見ていたCMや使っていた製品などの影響もあり、就職について考えはじめの頃は仕方がないことだと思います。しかし、そのほかについては学生側で何か対策ができそうだと思いますか。

就職活動を進めていくにつれて自分が何をしたいのか、どういう風に働き、将来何をしたいかについて考えます。そのうちに自分の目標が実現できる企業や業界はどこか、興味を持ってくるはず。そ

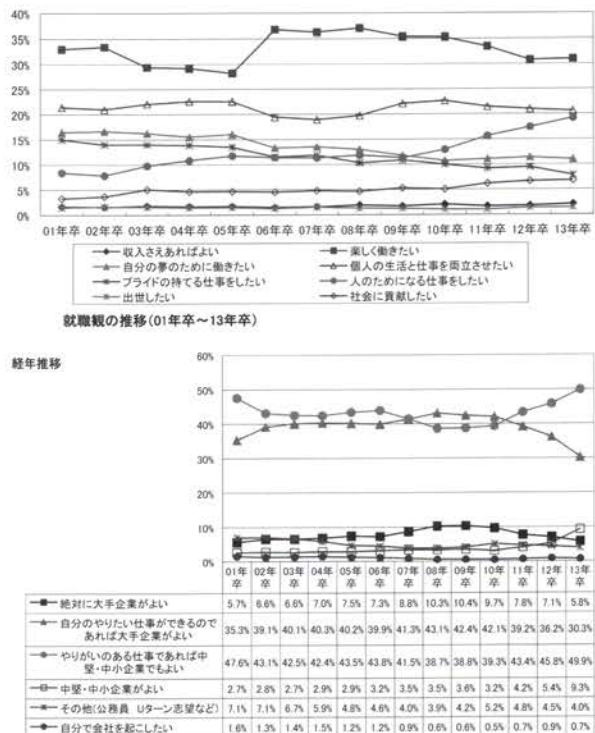
こではじめて業界や企業についての知識や職業観を高めていくことに取り掛かれると思います。

以前に私が面接した学生で、同じ大学で同じ部活の学生が友達同士で受験しにきましたが、受け答えの仕方はもちろん、PRポイントまで同じで正直困惑しました。就職活動の攻略本などで対策をしてくる真面目で素直な学生が多いですが、ほぼ同じ印象しか残らないので評価が難しいのです。企業は就職活動を行う学生の個性を見極め、自社に合う人材を探しているのです。

■学生の就職意識と採用スケジュール

学生の就職意識を見てみると、「楽しく働きたい」「個人の生活と仕事を両立させたい」を重視する傾向が強いですが、近年重視する項目で「人のためになる仕事をしたい」が伸びています。大企業を希望する学生も年々減少傾向にあり、やりたい仕事ややりがいのある仕事ができるなら、中小企業でも良いという学生が増えてきています(図2)。

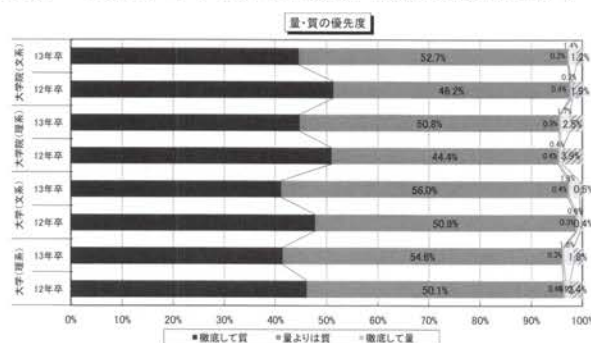
図2 2013年卒マイナビ大学生就職意識調査より



一方、企業の採用予定数は「減らす」が3年連続減少し、緩やかに雇用意欲が回復してきています。企業

が採用を行う理由は多々ありますが、「組織の存続と強化（活性化）」、「年齢など人員構成の適正化」、「将来の幹部候補・コア人材の確保」の3つがトップ3です。新卒に期待していることは、やはり入社後の成長や企業のDNAを受け継ぐ人材の確保と言えます。採用の評価基準については量より質を優先する企業が90%を超えており、厳選採用の傾向に変化はありません（図3）。

図3 2013年卒マイナビ企業新卒採用予定調査より



2013年卒の学生から企業の採用の広報活動開始時期は、2ヶ月後ろ倒しになり12月からになりました。同時に合同企業説明会や個別企業説明会が土日集中開催となり、学生は会社説明会の予約に必死でした。複数の企業の説明会が重なり、思うように参加できない学生もいますし、応募者が殺到し、企業説明会に参加できない学生もいます。この時期は、スケジュール管理と情報収集が重要です。2月になるとエントリーシートの提出、3月からは筆記試験、4月には面接が開始されます。早い企業で4月中旬には内々定を出しています。エントリーの時期は2ヶ月遅くなったものの、その他の採用スケジュールはほぼ例年通りのため、結果的にエントリーから試験まで期間が短く、学生にとっては企業研究の期間が短くなってしまいました。

2. 企業が求めること

■企業が求める学生の質

学生が就職活動に悪戦苦闘している一方で、企業も採用が厳しいと答えています。その理由で最も多い回答が、「学生の質の低下」です。企業が低下を指摘する「質」とは学力、社会人基礎力、マナー、職業観です。

社会人基礎力とは経済産業省によるもので、3つの能力と12要素から構成されています（図4）。

図4 経済産業省：社会人基礎力

～3つの能力・12の要素

1.前に踏み出す力(アクション)～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～	
主体性	物事に進んで取り組む力
働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
実行力	目的を設定し確実に行動する力

2.考え抜く力(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～	
課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
創造力	新しい価値を生み出す力

3.チームで働く力(チームワーク)～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～	
発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
規律性	社会のルールや人との約束を守る力
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

中でも選考時に重要視されるのは、①「主体性」「発信力」「実行力」「傾聴力」、②自ら前へ踏み出す力やチームで働く力、③社会人として一緒に働くうえで、自分から既存の社員に溶け込んでいけるか、あるいは周囲を巻き込む資質があるかなど入社後の姿をイメージさせる項目です。

選考の評価ポイントは選考段階によって異なるが、エントリーシート段階では「自社や業界への興味」に重点を置く企業が多く、適性検査やグループディスカッションでは「学生の潜在的な能力」が多くなっています。面接では「自社に合うかどうかの価値観」と「自社や業界への興味」に重点を置き、最終面接では「自社に合うかどうかの価値観」が重要視されます。学生は入りたいという意思を示すためにも自分の価値観を確認しておくこと、また、業界や企業を理解しておくことが必要です。

■企業にとっての採用環境

2013年卒より広報活動開始が12月になり、採用の見通しとしては、広報期間短縮による「母集団（エントリー）不足」や「セミナー動員数の不足」など採用が厳しくなるとの意見が大勢を占めました。期間の短縮と説明会や選考試験日程の重複により、学生に接触できる機会が減少してしまうことを危惧する意見が聞かれました。

毎年、5月～6月くらいではほぼ就職活動が終わって

しまうイメージがありますが、実際には秋以降も採用活動を継続している企業も多数存在します。採用予定数に満たなかった企業が引き続き採用活動を行うためです。企業にとって採用が厳しいと感じる理由は、先述の「学生の質の低下」のほかに、そもそも選考する学生の確保がうまくいかない「母集団の不足」や、せっかく内定を出したのに学生が後に受験した他社の内定を承諾する為に起こる「辞退の増加」があります。「母集団不足」や「辞退」は、採用活動を長期化させる理由として最も懸念すべき事項であり、更なる費用がかかる上に次年度の新卒採用の期間と並行しなければならないため、企業としてはできるだけ短期間で良い学生と出会い採用活動を終わりたいと思っています。

企業と一緒に働きたいと思える人材を探しているのに、数社選考に漏れてしまったからと言って悲観的にならず、もう一度自分に合う企業を探してほしいと思います。探し方は就職情報サイト、大学の就職支援室（キャリアセンター）、職安など何通りもあります。少ししかアプローチしていないのにあきらめてしまうのは、本当に残念なことだと思います。

3. 学生が就職活動に向けてやっておくこと

■業界や企業選びは広い視野で

私が前職で面接官として学生に接していたとき、多くの学生が自己分析をしっかり行い、自分の長所・短所は理解でき、また業界についての理解も進んでいるにもかかわらず、「なぜ自社を選んだのか？」という質問には弱い印象を受けました。つまり、企業研究が不十分なまま選考試験を受けてしまっているのです。これでは十分に企業に志望動機が伝わらず、内定を出してもらえなくなってしまう可能性が高いと思います。

選考を受ける以上、少なくとも受験企業が何の分野で優れていて（力を入れていて）、誰を相手にどんな仕事をするのかはイメージしておいてほしいと思います。そこに自分の能力がどう活かせるのかをアピールしてくれると企業側は学生の入社後の姿がイメージしやすくなります。

ここで注意してほしいのは、まず自分がどんな人間で、将来何をやりたいのか、どうなりたいたのか、を考

えておくことです。自分が今までやってきたこと、能力、長所や短所からどんな仕事に向いているか考えると思います。「将来こうなりたい」という目標を掲げ、目標に近づくにはどんな職業を選択しキャリアを積むのか、目標がないまま就職活動に突入してしまうと、就職活動に行き詰ったときに次の行動に移すのに時間がかかってしまいます。

就職活動で陥りがちなことに、自己分析に頼りすぎて、自分の専攻が活かせるような名前の企業や職種しか視野に入れていないことがよくあります。自分を客観的に理解しながら、多くの業界や企業、職種を広い視野を持って考えてほしいと思います。狭い視野でいると、他分野との比較が甘く、なぜその企業を選んだのか志望動機が明確になりにくいだけでなく、第一希望の業界で失敗したときのリカバリーが効かない危険性があるからです。業界や企業を選ぶときは、社会に出たとき自分が社会にどのように関わって生きたいのか考えることが大事だと思います。会社を通じて社会に関わることになりますが、会社での役割（職種）がどう社会に影響していくのか考えてみると、今考えている以上に選択肢は増えてくると思います。

■何をしたら良いかわからない学生へ

今から就職活動を始めるにあたり、まずは自己分析として、自分を振り返ってみてほしいと思います。今までの経験やエピソード、考え方などできるだけ細かく思い出して、メモに残しておくといいと思います。できれば長所と短所とそれらを裏付ける経験を添えてあるとなお良いです。

並行して、社会について知る努力をすることです。難しく考える必要はなく、新聞を読む、ニュースを見る、職業に関する本を読む、周囲の働いている人たちに話を聞いてみるなど、何でも良いので情報を得る行動を取ることです。夏休みにはインターンシップがあり、実際に企業で就業体験ができます。こういったことを焦らずコツコツ積み重ねていけば自ずと就職活動に必要な力が身についていくのではないかと思います。

いまできることから12月の就職活動の本格化に向け準備をし、準備万端の状況で就職活動に臨んでほしいと思います。



(株)アドマック
代表取締役社長
松本浩平

学生時代に何をすべきか ～地域の未来を切り拓く若者たちへ～

大学を卒業して、いよいよ実社会での実践を迎えます。社会での実践とは、簡単に言えば「働く」という言葉に置き換えることができるでしょう。働くためには、職に就くことが前提であり、即ち「就職」しなければいけません。学生の皆さんが就職する際に、ないしは就職するための就職活動をする際に、会社を選定・選択するポイントはなんでしょうか？もちろん自分が勉強してきた専門分野や興味のある業界・業種が対象となる中で、会社の事業内容やそれに伴う職種といったものが大きなポイントでしょうし、会社の規模・知名度・認知度・イメージ・安定性・社会的信用度、最近ではワークライフバランスや福利厚生の実度など、ウエイトの個人差はあれど、様々なポイントが挙げられると思います。そのようなポイントを総合すると、自ずと大手企業・大企業・上場社を志望・希望する方々が大半ではないでしょうか。

中小企業庁の統計資料によると、日本の企業数は4,338,135社で大企業と定義付けられる企業数は11,793社、割合にすると僅か2.7%にすぎません。企業数だけで測ることはできませんが、日本の企業の大部分が中小企業で構成されているという事実が浮き彫りになります。しかしながら、中小企業は大手に比べ、先ほど列挙した企業選定のポイントの真逆で、規模が小さい、認知度・知名度がない、従ってイメージも社会的信用度も低い・・・等の理由で就職対象から敬遠されがちです。もしかすると、対象にもなっていないのが現実ではないでしょうか。

私は現在、私の父（現弊社会長）が1970年に創業した会社、株式会社アドマック（広告会社）と株式会社都市環境マネジメント研究所（シンクタンク）の2

社の代表を務めています。いわゆる金沢という地方の中小企業の2代目経営者です。アドマックの事業内容を簡単に紹介すると石川県を主に北陸エリアで、当地にて本社・支社を構え活動をされている企業の宣伝・広告・広報、イベントプロモーションや市場調査・企画立案など、各企業の対お客様へのコミュニケーション全般のかかわる仕事を生業としています。同時に都市環境マネジメント研究所では、アドマックのシンクタンク機能を担うと同時に、地域に立脚する会社として、地域振興・地域活性化に少なからず役に立つことができれば、という高邁な理念のもと、2000年からスタートした「かなざわ・まち博」（<http://www.machihaku.com/>）の企画・運営や、高等教育機関の集積と地域・地域経済の関わりやこれからの地域の在り方を発信すべく、雑誌「学都」（2002年創刊）（<http://www.ucmi.co.jp/gakuto/>）を発刊しています。

私は高校卒業後東京の私大に進学しました。将来的に金沢に帰って家業を継ぐことを決めていたわけではありませんでした。子どものころからテレビが大好きで、高校時代から広告の世界に興味を持つようになり、早い時期から業界最大手である電通を志望していました。第一志望は電通でしたが、就職活動（会社説明会やOB訪問など）は業界・業種を絞り込むことなく、金融・証券、商社、運輸、製造業と多岐にわたりました。実社会での経験のない自分に、自分の志望や固定概念にとらわれることなく、それぞれの会社の業務内容やそこで働く人々の生の声を聴くことで自身の仕事に対する価値観を創ることが大きな目的でした。私も大手志向が強く、大手企業中心でしたが、志望する広告業界に関しては知名度・認知度もない中小の会社まで活動の幅を拡げ就職活動をしました。とある東京の中小広告代理店の会社説明会で、「皆さんは広告会社を志望する以上、電通をはじめ大手を志望される人がほとんどでしょう。大手での業務は取り組む仕事の規模は大きいけれど、個人のかかわる業務の領域は細分化され、仕事の一端を担うにすぎなくなってしまう。小さな会社では、業務の規模こそ小さいけれど、仕事全体にかかわり取り組むことができる。組織の歯車になるか、歯車を主体的に回す担い手となる

か」と話をされたことを今でも鮮明に覚えています。当時は上昇志向が強い時期で、失礼ながら中小企業の人間の言葉に説得力を感じることができず、心に響くものではありませんでした。大学を卒業して電通に入社し、社会人としてスタートしました。東京本社テレビ局にて7年間勤めた後、もともとの子供の生い立ちと縁あって、金沢に戻り、現在に至っています。結果として、業界最大手の会社と地方中小企業の両方で社会人を経験することとなりました。実際に自分が両方の経験をして、前述した中小広告代理店の採用担当者の言葉の意味が、結果として、よくよく理解できました。当然、どちらが良いとか悪いとかという話ではなく、それこそ個人の意向や価値観に依るところであると思います。経験が無い中で物事を判断するのは難しいことだと思います。経験値のない経験者の精度が低いと同様のことです。働いた経験がないのに自身の将来設計の糧となる就職先を、限られた時間と情報で判断しなければいけないことは非常に難しいことであると思います。大学での4年間は社会に出るまでのモラトリアムではなく、社会に出るための準備期間であること、社会人になるための移行期間であることをしっかりと認識し、勉強もさることながら、様々なことをリアルに経験し、将来のために今ある時間を自分に投資することが大切であると思います。

金沢（金沢市周辺もあわせて）には金沢大学、北陸先端大学院大学をはじめ19の高等教育機関が集積しています。歴史的にみても、1854年（安政元年）に加賀藩最初の洋式学校・壮猶館、1862年（文久2年）金沢大学医学部の起源となった加賀藩彦三種痘所が開設され、1887年（明治20年）金沢大学の前身となる第四高等学校（通称四高）が開学しており、この地は歴史に裏打ちされた文化と教育の風土を背景にもつ「学都」であります。四高の時代には学生がまちなかを闊歩し、そんな学生を物心両面で温かく見守り、支えた金沢市民がいて、金沢はまち全体で学生を育む、といった気風があったようです。

金沢大学には金沢出身の方もいれば、他県から学ばれている方もたくさんいらっしゃると思います。金沢は、規模こそ大きくはありませんが、環境、歴史的背景、文化、伝統など、また産業では世界の市場で活躍

するニッチトップの企業が集積し、様々なものが豊富に揃った、まさに学術・文化・産業が揃い踏みらしい希な地方都市です。学生時代は勿論大学での勉強が中心ですが、貴重な大学生活を金沢で過ごすのであれば、金沢や金沢らしいものに触れる機会を積極的につくっていただきたいと思います。現在は「環状大学都市」と呼ばれるように各大学が郊外に点在していますが、まちに遊びにいく、歴史的・文化的施設を探訪してみる、旅行気分で見学を観光してみる、興味をもっている会社にインターンシップで働いてみるなど、求めればいろいろなシーンで様々な金沢を体験できると思います。金沢市も一昨年「学生のまち推進条例」を策定し、学生がまちと関わりを持つきっかけ、まちづくりへの参画促進、今秋には片町に町屋を改築した学生交流ホールの完成など積極的に支援体制を整えています。四高の時代同様、金沢には今もまち全体が学生を育むDNAが息づいています。

縁あって金沢で学び学生時代を過ごすわけですから、他都市では経験できない有意義な大学生活にしたいだと思います。金沢で学び、金沢に愛着と誇りをもった人材が当地で活躍することがこの地域の未来を切り拓く原動力になると思います。是非とも皆さんの若いエネルギーで元気な次代の金沢を創っていただきたいと思います。

2012.3.20 地域志高塾北陸地域 経済学講座同窓会における記念講義

金沢大学法学系 准教授

斉 藤 高 広

最近における独占禁止法の実例 —『優越的地位の濫用規制』の展開

ただいまご紹介いただいた法学系の斉藤です。普段は、経済法という分野を担当しています。経済法は、景気回復などマクロな経済の話を取り扱うのではなく、企業間の競争秩序を保つことによって経済活動を規律することに関心を寄せます。特に独占禁止法がそのなかで重要な法律となっています。

本日の題材候補として、入札談合、不当廉売、優越的地位の濫用という3つのテーマを考えましたが、入札談合については係争事件もあって論評できない立場にあります。不当廉売は、競争を促進するのは良いが、ダンピング競争になってしまうという問題を扱います。3年ほど前に豆腐を20円くらいで売るスーパーがあって、北陸3県の業界組合が公正取引委員会に申し立てた事例があります。競争促進というと弱肉強食と思われがちですが、「公正な競争」を維持する意味も含んでいます。優越的地位の濫用は、課徴金が課されるようになって、近年注目が集まっている違法行為で、本日はこれを検討することにします。

【法律要件と解釈論】 要件→効果

経済法は民法や刑法の双方にも関係しますが、まず簡単に法律の仕組みについて紹介しておきます。たとえば、刑法199条は「人を殺した者は死刑又は無期…懲役に処する。」と定めていますが、一定の要件を満たすと一定の効果が生じるという仕組みになっています。人を殺すという行為があれば、一定の効果＝死刑・無期懲役に科されるということです。ここでいう「人」とは何か。胎児はここでいう「人」にあたるな

いとか、あるいは「人を殺す」とはどういうことか。そんな風に1つ1つの要件について定義を検討・解釈し、個々の事件に即して事実を当てはめていくのです。独占禁止法については、主に公正取引委員会が要件の中身をチェックして、効果としての措置・制裁を発動します。

独占禁止法は、「公正かつ自由な競争秩序」の維持が消費者の利益にかなう、という考えから制定されました。そのような考えのもと、①私的独占の禁止、②共同行為の規制、③不公正な取引方法、④結合・集中規制の四本柱を規制します。カルテルや談合というのは②共同行為にあたるわけで、これに関わる事件が大変多いです。結合・集中規制は、大企業が合併する時などに関わってきますが、結合によって私的独占になってしまう心配があるという点では、この2つは密接に関わっています。

私的独占は、たとえば、NTT東日本、JASRAC[ただし、後日、違反行為が取り消された]の事例などがあります。ただ、私的独占という観点よりも、不公正な取引方法という観点から問題視されることが多いようです。不公正な取引方法の規制は、私的独占に至らないように未然に防止するという性格を持っています。「独占企業だから私的独占だ、だから独占禁止法違反だ」と言うことではありません。具体的な行為がないと法的には規制ができません。その具体的な行為の典型例が「不公正な取引方法」であることが多いのです。

不公正な取引方法には15項目ほどあるのですが、その1つが優越的地位の濫用です。これは、取引上優位な地位にあるものが劣位な相手方に対してふるまう濫用行為です。わかりやすく言うと、企業間のいじめです。この規定が注目されているのは、経済環境が変化しているにもかかわらず、従来の慣行を維持していた、普通の行為だと思っていたことがこれにあたって、というようなことがあるためです。右肩上がりの経済でなくなっているのに、以前と同じような行動をとり続けている場合、問題となりやすいです。また措置・制裁が近年強化されたということもあります。

- ・独禁法19条：事業者は、不公正な取引方法を用いてはならない。
- ・2条9項5号：自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。
 - イ：継続して取引する相手方（新たに継続して取引しようとする相手方を含む。ロにおいて同じ。）に対して、当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること。
 - ロ：継続して取引する相手方に対して、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること。
 - ハ：取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方から取引に係る商品を受領した後当該商品を当該取引の相手方に引き取らせ、取引の相手方に対して取引の対価の支払を遅らせ、若しくはその額を減じ、その他取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施すること。

独禁法19条は「事業者は、不公正な取引方法を用いてはならない」としています。優越的地位の濫用は、第2条第9項第5号に定められています。ここでは、「自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に…〔上記のイロハに〕該当する行為」と書いてあります。平成21年改正で課徴金が課せられるようになって、条文が複雑化していますが、濫用行為には「法定3類型」「指定1類型」があります。これをわかりやすくするために、公正取引委員会はガイドラインを設けたり、告示を出したりしています。本日は、この3類型に絞って話をしていきます。

【ケース①】 百貨店業界1位の老舗百貨店P社は、取引先納入業者に対して、(A) 高額輸入品の店頭販売、映画チケット・花火大会入場券等の販売、一定数量以上のクリスマスケーキの購入を余儀なくさせた。(B) 売り場改装費用の負担、搬送等を行う従業員の派遣を要請した。P社は、「商慣行として長年実施しており、押し付けの認識はございません」と述べている。

まず、「優越的地位」とは何か、また「正常な商慣習」とは何かが問題になります。『「正常な商慣習に照らして」合法な行為もあるのではないか』という話にもなりえます。

たとえば【ケース①】です。大手百貨店が、取引先納入業者に付随品の販売や従業員の派遣を要請したという例です。これについて、百貨店は「商慣習として長年実施してきたこと」というわけです。これは、そもそも競争原理が働かないことを利用している点が問題になっています。現にある取引慣行が全て「正常な商慣習」とはいえないのです。商慣習だから正当化できるかという、何年も行われてきたことであっても、正当化はできません。

では、「優越的地位」とは何でしょうか。個別取引で相対的に優位的な地位と言えそうですが、取引状況によって、たとえば原材料費の状況などによって、そのときどきに、優位・劣位が覆ることはあり得ます。たとえば、銀行、大型店、フランチャイズ本部（FC本部）などは、一般に、借り手、下請業者、納入業者、フランチャイジー（加盟店）に対して「優越的地位」をもつことが多いわけです。この時、劣位にある後者が「他の取引相手に乗り換える」ことができれば良いのですが、それがなかなかできない実情があります。取引先変更ができるかできないかが「優越的地位」の有無のカギになります。明確な定義はできないのですが、「濫用行為ができるものが優越的地位にある」という同義反復になってしまうのです。



★公取委「優越的地位濫用ガイドライン」（平成22年11月30日） 甲→乙

- ①乙の甲に対する取引依存度、②甲の市場における地位、③乙にとっての取引先変更の可能性、④甲と取引することの必要性

ガイドラインでは、「乙の甲に対する取引依存度、甲の市場における地位、乙にとっての取引先変更の可能性、甲と取引することの必要性」を優越的地位認定の指標としています。先ほどの百貨店の例で言えば、納入業者に対して高額輸入品の店頭外販売、映画チケット・花火大会入場券の販売、一定数量以上のクリスマスケーキの購入を余儀なくさせています。また、売り場改装費用の負担や従業員の派遣を要請しています。三越、大和など老舗百貨店がこの例として問題となりました。三越が自己の立場を利用して、いろいろ押し付けてくるという時に、納入業者は三越との取引をやめて他の相手と取引することができるかどうかのポイントです。三越との取引が納入業者としては高い信用とブランド力を得る手段になっているので、本来の取引から外れた要求に対して納入業者は拒否しにくい状況にあります。独禁法2条9項5号のイは、「継続して取引する相手方に対して当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること」を挙げています。

有力事業者が、特定の納入業者の1社だけにこれらの行為を実施した場合はどうでしょう。公正取引委員会は、1対1の関係についてはなかなか踏み込めないようです。複数の業者に対して行った場合、予算面などの制約とも関係して、「行為の広がり」があるかどうかという点を重視しているようです。この点、実は論争があるところですが、抱き合わせや不当表示につ

いても、この「行為の広がり」が必要と解釈されがちです。

また、ロでは「継続して取引する相手方に対して、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること」という行為を定めています。協賛金や催事費用の要求、派遣店員の要求などがこれにあたりますが、実際にあったローソンの事件だと、「1円納入」という例があります。大手スーパーやコンビニ、量販店などで多い例です。ただし、当事者間で合意があれば認められるとされています。これは、たとえば納入業者本人が扱う商品の売り出しのため、自分が扱う商品の売り場の改装費、というようなことであれば構わないのですが、利害関係のないことについて提供を求められると違反になります。

続いてコンビニ本部が加盟店と交わす長期の基本契約で、契約終了後少なくとも1年間は他のフランチャイズに加入できないという「ケース②」です。

【ケース②】コンビニ業界1位のXが加盟者と交わす基本契約（15年間）には、契約終了後少なくとも1年間は他のFCに加入できないとされている。加盟店は、同社のシステムを利用して簡易に推奨商品を取り扱うことができるが、ほとんどはXの示した推奨価格で販売している。また、賞味期限が到来するデイリー商品については見切り販売禁止とされ、期限経過商品はすべて廃棄するよう指導されていたが、ロイヤリティーの算定では、破棄ロス原価を含む総売上総利益が基準となっており、加盟者側がロス原価分を負担していた。

おにぎりやお弁当などのデイリー商品について、見切り販売を禁止して、期限経過商品の廃棄を指導していましたが、ロイヤリティーの算定で廃棄ロス原価分が加盟店側の負担とされていた例です。FC本部は、「加盟店になりませんか」と呼び掛ける際、店舗側は取引経験がなく、知識が乏しい場合があります。この時、店舗側に重要事項をちゃんと説明してなかったり、「儲かりますよ」という甘言を用いたりします。先ほどの規定で「継続して取引する相手方」という表現がありましたが、新規にフランチャイズに加入するように、「新たに継続して取引しようとする相手方を含む」場合も含まれます。この点、1対

1の場合でも、民法の事件で問題となるケース〔重要説明義務違反〕もあります。

この事例では、基本契約15年間で途中解約が事実上できないということ、F C本部の推奨商品の取り扱いを強制される、という状況があります。廃棄ロスについては、F C本部が廃棄を指導しているにもかかわらず、その費用を実際には店舗側に負担させています。この場合ですと、イのような取引外役務商品の購入でもなく、ロのように金銭役務の提供でもありません。これは、ハ「商品の受領拒否、返品、取引の対価の遅延・減額など、取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定すること」という行為に該当しそうです。買ったとき、不当値引き、受領拒否、返品などありますが、実際にあったセブンイレブンの事件では、見切り販売の禁止が不当な取引条件にあたります。

ところで、一定の面積と売上高があることで、「優越的地位」にあると認定されることもあります。「大規模小売業者」と認定されると、押し付け販売、従業員の不当使用、売れ残りの不当返品、特売品の買ったときなどは、この「大規模小売告示」によってほぼ機械的に禁止行為とされるわけです。

★公取委「大規模小売告示」（平成17年11月1日）

- ・大規模小売業者：売上高（100億円以上）or 店舗床面積（東京都3000㎡以上・それ以外1500㎡以上）
- ・禁止行為：①不当な返品、②不当な値引き、③不当な委託販売取引、④特売商品等の買い叩き、⑤特別注文品の受領拒否、⑥押し付け販売、⑦納入業者の従業員等の不当使用、⑧不当な経済上の利益の收受、⑨要求拒否の場合の不利益な取扱い、⑩公取委への報告に対する不利益な取扱い

19条違反に対する措置・制裁として、排除措置命令、課徴金納付命令という行政処分があります。課徴金は被害者に支払われるのではなく、国庫に収納されます。また、排除措置命令を遵守しない場合に限りて刑事罰が科されることもあります。

【ケース③】Aは、飲食店を全国展開するYの店舗建設・改装工事を行っていたところ、注文書や契約書はなく、店舗ごとに予想外の追加工事を要請されるため、着工時点では工事内容や工事代金が未確定のままで、工事後Aによる見積額をYが大幅減額した上で、支払代金額を決定していた。

最後に【ケース③】です。これは飲食店チェーン本部が、フランチャイズ店舗改装を行う工事業者に対して、事前に工事内容や代金を確定させず、店舗ごとに追加工事を要請し、工事後見積額を大幅減額して支払金額を決定していたケースです。このケースも実際にあった事件を少しアレンジしていますが、そもそも建設業法違反です。工事業者が倒産してしまったので、その破産管財人が提訴した民事事件でした。これは1対1の事例で、公正取引委員会が乗り出したものではなく、経済的公序の侵害として民事的手段で不当行為と認定されたものです。裁判所はストレートに独占禁法違反を認めたわけではないのですが、優越的地位濫用規制の考え方を取り入れて、2,000万円以上の差額代金の返還を認めました。近年、取引相手方、消費者、住民が独占禁法違反を指摘して、民事事件〔損害賠償請求、不当利得返還請求、差止請求など〕として提訴する事件も見られるようになっていきます。談合事件ではとくにそうですが、最近の判決では、独占禁止法の考え方をずいぶん尊重するものが出始めるようになってきました。

右肩上がりの前提で受け入れられてきた慣習が、経済環境の変化のなかで軋轢を生じさせる原因になっています。従来の取引慣行という思い込みが通用しない、つまり、「取引慣行だから仕方がない」とされていたものが、独占禁法違反として認定されています。

授業で学生と話をする、「競争による共存」という意識も高まっている印象すら受けます。もちろん、私が余計なことを学生たちに教えているせいかもしれませんが、彼・彼女らからすると、新規参入者として、未知の、「右肩上がり」にはない社会に出ていくことは、既得権益に接するわけですが、こういう意識を強く抱いているようにも感じます。

センタースタッフ紹介



金沢大学
人間社会研究域附属
地域政策研究センター
助教

小 熊 仁

本年4月より、地域政策研究センターの助教として勤務している小熊です。どうぞよろしくお願いいたします。

本学に赴任する前は、国土交通省管轄の研究所において、英国の社会的企業・非営利組織に関わる研究を公共交通と観光に焦点をあてながらすすめてまいりました。また、業務上の関係から、全国48の空港別収支を調査し、空港制度改革に向けた政策提言を行うというプロジェクトにお誘い頂き、それ以後は空港運営システムや空港制度に関する研究にも携わっております。

出身は福島県会津若松市で、これまで北陸にはほとんど訪れる機会がなく、生活するのももちろん初めてですので、毎日が新たな発見の日々です。しかし、北陸の公共交通に対する取り組みは早くから注目しており、とくに、搭乗率保障制度を全国に先駆けて導入した能登空港や商店街にバスを乗り入れるという斬新なシステムを構築した金沢市については関心を寄せてまいりました。

来年は能登有料道路が無料化となり、さらに再来年には北陸新幹線が開業します。この2つのイベントは北陸の経済のみならず、医療、教育など全ての面において、大きな影響を及ぼすでしょう。北陸にはまだ全国的に紹介されていない、あるいは、発掘されていない資源が豊富に存在しま

す。この埋もれた資源を発見し、これをどのようにコーディネートし、売り出していくか、そして、これによって北陸はどのように変わるのか、今から楽しみは尽きません。センターの事業を通して、このような点を中心に探っていければと思います。どうかご指導・ご鞭撻の程をよろしくお願い申し上げます。



地域経済ニューズレター第97号

2012年7月31日発行

発行／金沢大学人間社会研究域附属地域政策研究センター 金沢市角間町(☎920-1192) ☎(076) 264-5438

編集／地域政策研究ニューズレター編集委員(平田透、碓山洋、安嶋是晴、小熊仁)

印刷所／金沢市中村町28-14(株)谷印刷 ☎076-242-7267